



**TINJAUAN YURIDIS PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NO.83K/Pdt.Sus-PHI/2015)**

Dian Firdaus*, Sonhaji, Suhartoyo

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : dianfirdausp@gmail.com

Abstrak

Dalam mempertahankan keberlangsungan hidupnya, manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam ini manusia dituntut untuk bekerja. Ketika bekerja tidak jarang pula ditemukan permasalahan dalamnya. Permasalahan yang menjadi ketakutan terbesar para pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK merupakan masalah yang kompleks karena berhubungan erat dengan pengangguran dan kriminalitas. Metode penelitian yang Penulis gunakan dalam penulisan hukum ini adalah menggunakan metode pendekatan *yuridis normatif* atau metode penelitian hukum doktriner dimana penelitian ini menggunakan data sekunder.

Hasil penelitian dari permasalahan di atas adalah segala bentuk penyelesaian perselisihan yang dilalui para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya mengenai putusan Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung menurut Penulis sudah sesuai ketentuan perundang-undangan. Dilihat dari pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan hak-hak Pekerja senyatanya telah dipenuhi oleh Pengusaha, dimana hal ini dibuktikan melalui pendapat Majelis Hakim yang menyatakan bahwa Pekerja dianggap keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya dikarenakan tidak memenuhi kewajibannya sampai pada tanggal berakhirnya perjanjian kerja yang telah disepakati. Berdasarkan pertimbangan ini maka Pekerja tidak mendapatkan pesangon. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja, Putusan Mahkamah Agung Nomor 83k/Pdt.Sus-PHI/2015

Abstract

In sustain his life, people have different needs. To meet the needs of these diverse people are required to work. When the work is not infrequently found the problem inside. The problems that became the biggest fear of the workers is Termination. Termination of employment is the termination of employment for any reason which resulted in termination of rights and obligations between workers and employers. PHK is a complex issue because it is closely linked to unemployment and crime. Authors of research methods used in the writing of this law is using normative juridical approach or doctrinal legal research methods where this research using secondary data.

The results of the above problems are all forms of dispute resolution through which the parties pursuant to Act No. 2 of 2004 on the Settlement of Disputes Industrial in accordance with the applicable rules. Furthermore, regarding the decision of the judges in the Supreme Court decision according to the author has been in accordance with law. Judging from the consideration of the judges who declared the rights of Workers in fact been met by the Firm, where this is evidenced through the opinion of the judges stating that the worker is considered out or resign from his job because of not fulfilling its obligations until the date of expiry of the agreed work. Based on these considerations, the worker does not mendapatkan severance. This has been regulated in Law Number 13 Year 2003 on employment

Keywords : Settlement of Disputes, Termination, the Supreme Court Decision No.83k/Pdt.Sus-PHI / 2015

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang memiliki berbagai macam kebutuhan untuk mendukung keberlangsungan hidupnya, baik dari aspek sandang, pangan dan papan. Terlebih pada era globalisasi semakin banyak tuntutan kebutuhan masyarakat. Untuk memenuhi sebagian atau seluruh kebutuhannya tersebut, maka manusia membutuhkan *financial* yang baik, dimana *financial* yang baik dapat diperoleh melalui berbagai aktifitas atau kegiatan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi diri manusia itu sendiri atau yang sering kita sebut bekerja, dengan cara bekerja manusia mendapat *feed back* berupa upah, dimana upah tersebut yang nantinya akan digunakan demi memenuhi kebutuhan hidup. Pada dasarnya hak seseorang untuk mendapatkan pekerjaan sudah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu “ Tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap individu sebagai warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak dalam kehidupan bermasyarakat , berbangsa , dan bernegara , namun secara praktik belum dapat dikatakan bahwa pelaksanaan akan pasal tersebut telah dilaksanakan dengan baik.

Permasalahan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha diantaranya besaran

upah, etika dalam bekerja, dan yang paling banyak mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Masalah PHK merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. Pada waktu penarikan karyawan, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan tersebut betul-betul merasa dilindungi dan diperhatikan. Dengan adanya sikap seperti ini maka karyawan akan mengarahkan tenaganya untuk kepentingan, tujuan dan sasaran perusahaan serta kepentingan karyawan itu sendiri. Demikian juga pada waktu karyawan tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemutusan, sekaligus memprogramkan kembali penarikan karyawan baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana kompensasi dan pengembangan karyawan. Selain itu, PHK merupakan konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan keduanya, antara pengusaha dan pekerja/buruh akan tetap berlangsung apabila kedua belah pihak saling

membutuhkan dan menjaga keharmonisan namun apabila telah terjadi perselisihan di dalamnya dan dianggap merugikan salah satu pihak maupun kedua pihak maka akan terjadi PHK.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu keadaan di mana pekerja/buruh berhenti bekerja dari pengusaha atau pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal dari penderitaan, sehingga PHK menjadi suatu momok yang menakutkan bagi pekerja/buruh. PHK bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab¹ :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain);
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum

mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Kasus pemutusan hubungan kerja bukanlah suatu hal yang sulit untuk ditemukan. Salah satu contoh kasus PHK yang terjadi adalah antara PT. Jogja Tugu Trans (PT.JTT) melawan Warsito dengan nomor register perkara 83K/Pdt.Sus-PHI/2015. Dalam kasus ini terjadi PHK terhadap karyawan dari PT.JTT yang bernama Warsito selaku pramudi pada salah satu armada PT.JTT., kasus ini bermula dari pemutusan hubungan kerja oleh PT.JTT dikarenakan PKWT telah berakhir, namun ternyata Warsito merasa dirinya diberhentikan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 58, 59 ayat (2) dan (7) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri No. 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT serta Pasal 3 huruf k Keputusan Menteri No.233 Tahun 2003 tentang Pengaturan Jenis dan Sifat Pekerjaan. Atas dasar inilah Warsito mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta. Setelah keluarnya putusan atas gugatan Warsito dengan nomor register perkara 7/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Yyk, pihak tergugat yaitu PT.JTT merasa tidak puas sehingga mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dengan alasan Penggugat (Warsito) benar-benar sudah tidak berhak untuk mengajukan gugatan

¹ Zaeni, Asyahdie, *Hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 202

karena sudah tidak mempunyai kapasitas selaku Penggugat karena saat mengajukan gugatan senyatanya Penggugat sudah tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat karena sudah tidak diperpanjang lagi kontraknya. Di samping itu menurut PT.JTT, Warsito juga tidak berhak mengajukan gugatan dengan alasan pelanggaran ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disangkakan kepada PT.JTT dikarenakan penggugat (Warsito) telah membuat surat kuasa yang ditujukan pada isterinya untuk mewakili Warsito mengambil haknya kepada PT.JTT. Dengan diambilnya hak tersebut, maka secara tidak langsung Warsito menerima dan menyadari dirinya telah diberhentikan dari PT.JTT.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dapat disusun antara lain:

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2. Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Apakah putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung No.83 k/Pdt.Sus-PHI/2015 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan untuk mencapai sasaran penelitian ini adalah metode pendekatan *yuridis*

normatif. Metode *yuridis normatif* atau metode penelitian hukum doktriner merupakan penelitian hukum normatif yang akan menggunakan data sekunder. Dengan menggunakan metode *yuridis normatif* maka penelitian akan dilakukan dengan mengkaji data sekunder. Dalam hal ini penelitian akan fokus kepada putusan Mahkamah Agung No.83 k/Pdt.Sus-PHI/2015

Dalam penelitian hukum yang normatif, terdapat tiga tipe penelitian hukum di dalam kepustakaan *Anglo-American* disebut sebagai *legal research* yaitu:²

1. Penelitian yang berupa inventarisasi hukum positif
Inventarisasi hukum positif merupakan kegiatan pendahuluan yang bersifat dasar untuk penelitian-penelitian hukum positif tipe yang lain. Kegiatan yang dikatakan sekedar kumpul-mengumpul itu sebenarnya dilakukan melalui proses identifikasi yang kritis-analitis dan selanjutnya melalui proses klasifikasi yang logis-sistematis. Selanjutnya pekerjaan inventarisasi hukum positif biasanya tidak hanya berdiri sendiri, akan tetapi merupakan salah satu tahap saja dari rangkaian proses suatu penelitian yang menyeluruh, yang walaupun bersifat pendahuluan akan tetapi bernilai penting.

2. Penelitian yang berupa usaha-usaha penemuan asas-asas dan dasar falsafah

² Ashrhofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta:Rineka Cipta,2000),hlm.33

(dogma atau doktrin) hukum positif.

Penelitian yang bertujuan untuk menemukan asas-asas hukum positif dan doktrin-doktrin hukum positif biasanya disebut penelitian hukum yang doktrinal atau penelitian hukum yang dogmatik. Penelitian hukum ini dilakukan secara analitis induktif. Prosesnya dimulai dari premis-premis yang berupa norma hukum positif yang diketahui dan berakhir pada penemuan asas-asas hukum dan selanjutnya doktrin-doktrin.

Penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto* yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu perkara hukum tertentu. Usaha yang menemukan apakah hukumnya sesuai untuk diterapkan *in concreto* guna menyelesaikan suatu perkara tertentu dan dimana peraturan hukum itu dapat diketemukan termasuk kedalam penelitian hukum juga.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kasus Posisi

Kasus perselisihan hubungan industrial ini terjadi antara Warsito dan PT.Jogja Tugu Trans (PT.JTT). PT.JTT merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi angkutan orang. Warsito mulai bekerja pada PT.JTT berdasarkan PKWT sejak 20 Februari 2008 sampai dengan 20 Maret 2013 sebagai Pramudi salah satu armada yang ada pada PT.JTT. PKWT yang mejadi kesepakatan para pihak selalu diperpanjang setiap tahunnya tanpa adanya jeda

waktu serta tanpa adanya masa percobaan.

Hubungan kerja antara Warsito dan PT.JTT pada kenyataannya berjalan dengan baik. Namun pada tanggal 2 Maret 2013 Warsito secara tiba-tiba mendapat surat ucapan terimakasih dari PT.JTT atas jasa-jasa Warsito selama bekerja pada PT.JTT tanpa memberikan kompensasi hak-hak normatif seperti Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan hak-hak normatif lainnya sesuai Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Merasa dirugikan atas keputusan PT.JTT, Warsito melakukan perundingan bipartit dengan pihak PT.JTT. Namun hasilnya nihil dikarenakan masing-masing pihak tetap berpegang pada tuntutananya masing-masing. Dikarenakan tidak adanya kesepahaman kedua belah pihak, maka Warsito mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul pada tanggal 5 Februari 2014.

Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul kemudian membantu para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui jalur mediasi. Setelah menjalani beberapa kali musyawarah dengan kedua belah pihak, mediator yang ditunjuk oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tidak dapat mendamaikan para pihak sehingga mediator mengeluarkan anjuran nomor 565/1028. Dimana dalam anjuran

ini menyatakan bahwa PT.JTT dianjurkan untuk membayar hak Warsito karena adanya PHK sebesar Rp 19.328.880. Warsito menerima hasil anjuran tersebut namun pihak PT.JTT tidak menerima anjuran tersebut. Penolakan anjuran oleh PT.JTT tidak membuat Warsito jera untuk memperjuangkan haknya. Warsito melanjutkan perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengajukan gugatan yang didaftarkan pada tanggal 9 Oktober 2014 ke Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta dan tidak lupa untuk melampirkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul pada tanggal 7 juli 2014.

B. Proses Penyelesaian Perselisihan Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip dalam menyelesaikan perselisihan menganut beberapa prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:³

1. Musyawarah Untuk Mufakat

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat secara bipartit adalah wajib sebelum menempuh penyelesaian lebih lanjut. Dan begitu pula dalam penyelesaian melalui mekanisme di luar pengadilan adalah mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Cepat, Adil dan Murah

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menganut prinsip cepat, adil dan murah. Hal tersebut dapat dilihat dari segi waktu penyelesaian yaitu: bipartit 30 hari, bila memilih salah satu dari lembaga Arbitrase, Konsiliasi atau Mediasi, dimana melalui lembaga tersebut waktu penyelesaiannya 30 hari kerja. Apabila kedua belah pihak ataupun salah satu tidak dapat menerima anjuran Konsiliasi atau Mediasi dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh

³ Muzni Tambusai, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005), hlm.14-15

putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final. Sementara perselisihan hak dan PHK para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung apabila tidak dapat menerima putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Mahkamah Agung mengambil keputusannya paling lama 30 hari kerja. Disamping dari segi waktu, Undang-undang memberikan kesempatan kepada para pihak untuk meminta putusan sela dan pemeriksaan acara cepat agar pemeriksaan sengketa dipercepat. Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan serta bila dilihat dari segi putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad-Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan mencerminkan rasa keadilan. Prinsip murah, bahwa beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- tidak adanya upaya banding kepada Pengadilan Tinggi serta pembatasan perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan Kasasi ke Mahkamah Agung.

1. Penyelesaian Secara Bipartit

Penyelesaian secara bipartit juga dapat disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata negosiasi berasal dari baha Inggris yaitu *negotiation*

yang memiliki arti musyawarah atau perundingan. Negosiasi adalah bentuk komunikasi dua arah yang dibuat untuk mendapat suatu kesepakatan pada saat para pihak menghadapi konflik/perselisihan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, negosiasi diartikan sebagai berikut:

1. Proses tawar menawar dengan jalan berunding untuk memberi atau menerima guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dan pihak lainnya
2. Penyelesaian sengketa secara damai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa.

Untuk melakukan negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi berupa:⁴

1. Bersaing (*Competition*)
Para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menang-kalah (*win-lose*), dimana pihak lawannya harus kalah
2. Berkompromi (*Compromising*)
Para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapatkan hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Strategi ini sering digunakan untuk

⁴ Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 59-60

mennemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai cara untuk menghindari konflik yang sedang berlangsung

3. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Strategi ini memberikan dasar pertimbangan bahwa akan dapat dihasilkan keuntungan jika diselesaikan dengan cara terbuka. Keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari strategi ini.

2. Penyelesaian Secara Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan

perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.

Para pihak harus sudah menyerahkan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian

bersama. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

3. Penyelesaian Secara konsiliasi

Tidak jauh berbeda dengan proses mediasi, penyelesaian secara konsiliasi dilakukan oleh konsiliator. Berbeda dengan mediator, konsiliator adalah pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Untuk prosedur pelaksanaannya tidak jauh berbeda dengan mediasi. Prosedur pelaksanaan konsiliasi telah diatur dalam pada Psal 20 – Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan phak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan mentaati putusan yang akan diambil oleh aarbiter, dimana putusan tersebut didaftarkan pada pengadilan hubngan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Apabila putusan

arbiter tidak dilaksanakan salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak.

Prosedur penyelesaian melalui Arbitrase diatur dalam Pasal 44 – Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial.

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih, melainkan hak⁵. Pengadilan hubungan industrial dapat ditempuh apabila tidak tercapai penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sehingga salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial

Pada dasarnya proses beracara di PHI sama dengan proses acara perdata pada lingkup pengadilan umum, hanya saja ada beberapa hal yang menjadi perbedaan dan ditentukan secara khusus dalam UU No. 2/2004. Pasal

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Idonesia*, (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 154-155

57 UU 2/2004 menyatakan “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”. Dari bunyi pasal di atas, dapat kita simpulkan bahwa UU No. 2/2004 merupakan *lex specialis* (bersifat khusus) dibandingkan HIR, RBG atau RV.⁶ Hukum acara perdata diberlakukan dalam proses peradilannya, namun jika ada beberapa ketentuan terkait dengan proses beracara di PHI telah diatur dalam UU No. 2/2004 maka hukum acara perdata dikesampingkan berlakunya. Oleh karena itu, penulis hanya akan mengurai beberapa perbedaan mendasar antara hukum acara perdata dengan ketentuan hukum acara PHI dalam UU No. 2/2004.

C. Analisis Perimbangan Hakim

1. Pada Tingkat pertama (Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta)

- a. Eksepsi Tergugat yang ditolak dalam eksepsi diskualifikasi.

Bahwa senyatanya hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat telah berakhir dan seluruh

hak Penggugat telah dibayarkan.

- b. Menolak Eksepsi Tergugat mengenai *obscuur libel*.

Bahwa dalam fakta hukumnya yang dimuat dalam surat gugatan Penggugat mengenai pemutusan hubungan kerja, akan tetapi isi gugatannya terdapat perselisihan kepentingan.

- c. Status PKWT Penggugat demi hukum menjadi PKWTT

Bahwa pada fakta hukumnya PKWT Penggugat tidak diperpanjang, tetapi Penggugat mengajukan lamaran baru sebelum PKWT Penggugat berakhir dengan mengesampingkan masa jeda 30 hari sesuai dengan kesepakatan para pihak pada perjanjian kerja. Berdasarkan fakta tersebut membuktikan bahwa status Penggugat adalah tetap PKWT.

- d. Tergugat Membayar Kompensasi PHK.

Pada proses persidangan terungkap fakta bahwa Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja dengan tidak hadir ketempat kerja, dimana masih dijadwalkan melakukan

⁶<http://professionaladvocate.blogspot.co.id/2013/12/hukum-acara-pengadilan-hubungan.html>, diakses pada tanggal 29 Agustus 2016 Pukul 16.33 WIB

tugasnya hingga tanggal 15 Maret 2013 namun berdasarkan rekapan daftar hadir pada bulan Maret Pengguat sudah tidak beraktivitas pada perusahaan Penggugat. Hal ini dapat dikatakan bahwa Penggugat mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaannya sehingga tidak mendapat pesangon (Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

2. Pada Tingkat Kasasi (Mahkamah Agung)

- a. Mengabulkan permohonan kasasi dari PT.JTT dan membatalkan putusan *judex facti*

Dengan melihat memori kasasi yang diajukan pemohon kasasi (PT.JTT) maka haki menerima permohonan kasasi dan membatalkan putusan *judex facti*. Hal ini didasarkan pada bukti P-12 dan P-13 yang menunjukkan bahwa Pengguat telah mengundurkan diri dan memberikan kuasa kepada isterinya untuk mengambil seluruh hak Penggugat.

- b. Dalam Rekonvensi Majelis Hakim menyatakan sahnya surat kuasa Tergugat

Rekonvensi kepada Isterinya.

Dengan disahkannya surat kuasa tersebut maka berakhir hubungan hukum antara kedua pihak dan tidak perlu adanya pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja yang dituntut oleh Penggugat.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka Penulis Berpendapat bahwa putusan Mahkamah Agung sudah benar dalam penerapan hukumnya.

IV. PENUTUP

I. Kesimpulan

Proses Perselisihan Hubungan Industrial yang diajalani dalam perkara Nomor 83K/Pdt.Sus-PHI/2015 secara formal telah memenuhi ketentuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 83 k/Pdt.Sus-PHI/2015 berdasarkan pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Yyk telah membatalkan putusan *Judex Facti*. Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dititikberatkan pada ketidakhadiran Penggugat untuk memenuhi kewajibannya sebagai pramudi di perusahaan

Tergugat sehingga dianggap keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagaimana diatur dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

II. Saran

Seharusnya pekerja memahami isi perjanjian kerja yang disepakati agar tidak terjadi perbedaan dalam penafsiran oleh kedua belah pihak sehingga masing-masing pihak tahu akan kewajiban dan juga haknya. Di samping perjanjian kerja tersebut sebaiknya pengusaha dan juga pekerja memahami peraturan baik undang-undang, Peraturan Menteri terkait dan aturan lainnya yang berkaitan dengan hubungan industrial agar tidak membuat terjadinya satu perselisihan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Zaeni, Asyahdie, 2015, Hukum kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Rajawali Pers

Ashrhofa, Burhan, 2000, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rineka Cipta

Muzni, Tambusai, 2005, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional

Lalu, Husni, 2007, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, Jakarta: PT RajaGrafindo

Abdul, Khakim, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

<http://professionaladvocate.blogspot.co.id/2013/12/hukum-acara-pengadilan-hubungan.html>, diakses pada tanggal 29 Agustus 2016 Pukul 16.33 WIB

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial